



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El nivel de conocimiento del Código de Ética en los servidores en
una entidad pública, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Sal y Rosas Gonzales, Luz Victoria (ORCID: 0000-0002-4503-3987)

ASESORA:

Mg. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, por ser mi motor para lograr mis metas y a mi familia por su incondicional apoyo y el soporte para seguir superándome.

La autora

Agradecimiento

A mis amigos que en momentos
complejos me dieron el apoyo y conocimiento de
sus experiencias para poder concluir con
la elaboración de mi tesis.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
Referencias	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Interpretación de coeficiente de Kr- 20.....	18
Tabla 2: Análisis de confiabilidad	18
Tabla 3: Expertos	19
Tabla 4: Promedio de Tiempo de Servicios.....	23
Tabla 5: Variable Conocimiento de Etica	24
Tabla 6: Dimensión Valores Personales	25
Tabla 7: Dimensión Valores Sociales.....	26
Tabla 8: Dimensión Valores Institucionales.....	26

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Datos por Especialidad	21
Gráfico 2: Datos por Tiempo de Servicio.....	21
Gráfico 3: Datos por Sexo	21
Gráfico 4: Variable Conocimiento de ética	23
Gráfico 5: Dimensión Valores Personales	24
Gráfico 6: Dimensión Valores Sociales	25
Gráfico 7: Dimensión Valores Institucionales	26

Resumen

Se tuvo como objetivo general identificar el nivel de conocimiento del código de ética de los servidores públicos en una entidad pública, 2021. La metodología estuvo enfocada cuantitativamente, acorde a un tipo de investigación básica descriptivo simple. La población estuvo conformada por 28 colaboradores que realizan funciones y poseen cargos de servidores públicos de una entidad del sector saneamiento, ubicado en el distrito de San Isidro. El grupo de colaboradores correspondiente respondieron a un cuestionario constituido de 28 ítems respecto al conocimiento de ética, a manera de analizar y exponer el nivel correspondiente a manera global y particular. El resultado mostró que el nivel de conocimiento de ética es alto en los servidores públicos de una entidad del sector saneamiento. La mayor parte de los colaborados, precisamente plasmado en un 92,9 % presentó un grado elevado de sabiduría respecto a la ética. Se concluye que hay un nivel de conocimiento alto de los funcionarios públicos representa que es menos probable que se presenten actos ilícitos que dañen de manera personal e institucional, puesto que conocen las consecuencias negativas que trae consigo no respetar la normativa interna, tener una conducta irresponsable y realizar actos perjudiciales para el estado.

Palabras clave: Gestión pública, código de ética, conocimiento de ética

Abstract

The general objective of this research was to identify the level of knowledge of the code of ethics of public servants in a public entity, 2021. The methodology applied was quantitatively focused, according to a simple descriptive basic research type. The population consisted of 28 collaborators who perform functions and hold positions as public servants in an entity of the sanitation sector, located in the district of San Isidro. The corresponding group of collaborators answered a questionnaire consisting of 28 items regarding the knowledge of ethics, in order to analyze and expose the corresponding level globally and in particular. The main result showed that the level of knowledge of ethics is high in the public servants of a sanitation sector entity. The majority of the employees, 92.9%, showed a high level of knowledge about ethics. It is concluded that the evidence of a high level of knowledge of public servants represents that it is less likely that illicit acts that damage personally and institutionally will occur, since they know the negative consequences of not respecting the internal regulations, having an irresponsible behavior and performing acts harmful to the state.

Keywords: Public management, code of ethics, ethical awareness.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el Perú posee una escasez de responsabilidades ciudadanas obligaciones públicas y escasez de valores éticos, esto es generado por los funcionarios y/u otros trabajadores que ejercen operaciones en instituciones públicas. El 13 de agosto del 2002 se establece la Ley N° 27815 “Ley del Código de Ética de la Función Pública” y su modificatoria, tiene como finalidad, acorde al tercer artículo, el servicio activo a la nación y la adquisición de importantes niveles de eficiencia y eficacia administrativa del estado, generando una coordinación vinculada a la preocupación y atención de la ciudadanía, todo ello empleado con los bienes y recursos gubernativos.

La Contraloría General de la República, manifiesta que las infracciones que afectan directamente al estado, como la corrupción, malversación, delito de colusión, lavado de activos y otros generan una debilidad burocrática. Existe normativas públicas que proyectan la solidificación de un estado transparente, productivo, rentable y organizado, todo ello con la finalidad de favorecer y concretar las necesidades que posee la ciudadanía, sin embargo, todo aquella actividad y cualidad previamente presentada no genera un cambio en su totalidad, puesto que aún se visualiza los actos de corrupción.

Del mismo modo, aquella institución pública plasma en un documento acerca de la política de control gubernamental, publicada en el año 2020 denominado: “Cálculo de la Corrupción y la Inconducta Funcional en el Perú” expone que ante la valorización desarrollada por el contexto de servicios de supervisión subsiguiente del deterioro originado por el estado, se planificó una medición agregada de la corrupción y conductas irregulares, sobre la base de la extrapolación del perjuicio identificado sobre el monto de la materia observada en una auditoría.

Mediante la realización de esta actividad, se detalló que alrededor del 15% de la cifra presupuestaria establecida, se descuidó por fenómenos ilícitos, determinando modificaciones relevantes importantes, esto se refleja en los montos con mayor pérdida empleado en áreas de salubridad, educación y transporte. Ante ello, es necesario aplicar severamente el código de ética de la gestión pública, estructurada ante valores, critica personal profesional, actos responsables, perseverancia de la justicia, funcionalidad burocrática y vinculo comunitario. Del mismo modo imponer una

conducta adecuada, que genere respeto, imponga la democracia, vinculo de los poderes del estado, operaciones fructíferas, prevalecer la integridad idónea y moralidad completa.

No debemos olvidar que el papel de los funcionarios y servidores públicos en el proceso de cambio y reformas orientado a la construcción de un estado servicial es de la mayor importancia, más aún nos encontramos en el Año del bicentenario del Perú 200 años de independencia. Ninguna reforma tendrá éxito si no se cuenta con servidores y funcionarios capacitados para el cumplimiento de sus funciones, que actúen con integridad, corrección, dar un trato amable y respetuoso a las personas que precisan de sus servicios, y manejen adecuadamente los bienes del estado. Esa es la conducta que corresponde a una administración pública que sustenta su actuación en valores y principios éticos como lo establece el código de ética de la función pública en el Perú.

La autora Morales (2019) manifiesta que rectificar las leyes y penalidades es una manera de iniciar el combate integro para erradicar los actos de corrupción en la gestión pública. Resulta clave contar con un servicio civil profesional, cuyo ingreso a la carrera sea por concurso y con evaluaciones periódicas. Mediante la aplicación de este de esta formalidad se mejorará la calidad del recurso humano, además la supervisión interna, generar penalidades éticas que proporcionen un cambio notorio.

Por lo tanto, es necesario que los servidores públicos obtengan capacitaciones frecuentes frente a la realización de sus funciones. Un comportamiento centrado, incorruptible, honesto, honrado y consciente forma parte de un funcionario público ejemplar, que realiza sus labores de manera critica, pensamiento certero, toma de decisiones competentes y ética funcional.

La investigación presentó problema general ¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética de los servidores públicos en una entidad pública, 2021? Como también los problemas específicos los cuales fueron: a) ¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores personales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021? b) ¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores sociales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021? c) ¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores institucionales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021?

Asimismo, la justificación implica que los funcionarios y servidores públicos deben ejercer sus labores íntegramente, manteniendo una reputación honesta, sostener la honorabilidad y ser consecuentes con las acciones que ejecutan. Las responsabilidades que poseen deben proceder con movimientos administrativos de calidad que beneficien a los ciudadanos. La Ley N° 27815 y su normativa permite generar un contexto que otorga mayor importancia al código ético, al cumplimiento de los encargos públicos que poseen y efectuar los deberes impuestos, conocer los puntos antirreglamentarios y originar un sector decente.

Sin embargo, los desafíos en nuestro país no se vinculan con la existencia o no de un código de ética. Los numerosos casos de corrupción que periódica e históricamente salen a la luz no son más que el reflejo de un desprecio por la función pública y una falta de valores que van mucho más allá de cualquier marco normativo o amenaza de sanción.

El objetivo general fue Identificar el nivel de conocimiento del código de ética de los servidores públicos en una entidad pública, 2021. Del mismo modo, los objetivos específicos fueron: a) Identificar el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores personales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021. b) Identificar el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores sociales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021. c) Identificar el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores institucionales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el aspecto nacional, el autor Alvites (2018) en su estudio académico para optar el grado académico de magister “El Código de Ética de la función pública y la mejora de la gestión pública de la sede central del gobierno regional de Apurímac 2018” presentó como objetivo principal evidenciar la incidencia del código de ética en el incremento de aspectos positivos de la función pública en el gerencia de la referida región, el estudio de cualidad tipo básica, descriptiva correlacional, englobó la participación de 132 funcionarios públicos, quienes aplicaron consecuentemente un cuestionario, a manera de recolectar adecuadamente los resultados. El resultado con mayor relevancia mostró que el código de ética posee una incidencia en las funciones de la gestión pública, esto se evidencia con la correlación de Spearman (0,899).

La autora Ramos Checalla, V. (2018) en su investigación “Conducta ética y actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua - 2018”, concluyó que, en cuanto a los niveles de la dimensión ética en los funcionarios del Gobierno Regional Moquegua en el año _2018, prevalece el nivel bajo con un 66.7% y luego le sigue el nivel muy bajo con un 33.3 %. Estos resultados nos indican que los trabajadores del Gobierno Regional se perciben que se tiene un pésimo nivel de ética.

La autora Meza (2019) en su investigación “Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en la gerencia subregional de Bagua, Amazonas 2019” fomentó como objetivo principal detallar el grado de entendimiento y ejecución de la Ley N° 27815, acerca del código de ética. La metodología cuantitativa descriptiva, contó con la colaboración de 35 funcionarios públicos. El resultado mostró que la información frecuente se refleja en la normativa interna publica, utilización de los recursos estatales, responsabilidades profesionales acorde a las disciplinas empleadas y formalización de la ética. Se concluye que existe un nivel malo de conocimiento del código de ética por parte del 40% de los servidores públicos y un grado regular de la aplicación de la ley del código de ética por parte del 60% de los servidores públicos.

Los autores Chumbe et al. (2020) en su investigación “Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, en el periodo de abril a mayo del 2019” mantuvo como objetivo global determinar el grado de sabiduría acerca

del código de ética y su vínculo con las operaciones ejecutada por los funcionarios públicos. La encuesta aplicada fue en 64 trabajadores de la institución pública, permitió evaluar las características conductuales y pensamientos éticos, en conjunto con el criterio propio y profesional. El resultado constató que existe un grado ínfimo de entendimiento, reflejado en un 50%. La conclusión con mayor importancia plasmo una inexistencia notoria en el código de ética del carácter público.

Dentro de la misma línea de criterios y normativa obligatoria a emplear, el autor Pacompia (2019) en su investigación “Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios” se centró en el estudio detallado, evaluación legislativa, proporción de información administrativa publica alrededor del tema principal, el código de ética. La metodología cualitativa doctrinal, permitió evidenciar que es necesario adherir nuevas estrategias al código de ética público, generando responsabilidades severas para mantener la eficacia, igualmente la distribución de la normativa interna en las instituciones públicas, elaborando un establecimiento estatal consagrado, lleno de cualidades protectoras y activas.

Por otro lado, desde un contexto internacional, la autora Becerril (2018) en su tesis “La ética en los servidores públicos municipales del estado de México” expone que la ética no solo se centra en los caracteres conductuales e ideas políticamente correctas, sino en la consolidación de consideraciones y explicaciones certeras, que permitan visualizar un contexto equitativo, donde el espacio burocrático acondicione sus recursos primarios para la utilización de la ciudadanía, concibiendo una comunidad estable, que permita el juego de roles realístico, entre el gobierno y población. Ante ello es importante erradicar los puntos negativos que atentan a la reputación estatal, como las infracciones de delitos de colusión, malversación y/o corrupción.

Igualmente, el autor Sumnaya (2017) en su indagación “Public services ethics, values and spirituality in Ghana: Challenges and opportunities” expresa la escasez de los valores, responsabilidades, importancia en las obligaciones y ética incapaz por parte de los funcionarios públicos. La metodología cualitativa acompañada de la recolección de datos por archivos bibliográficos permitió enfocar los resultados principales, los cuales muestran que la existencia de factores negativos se debe a la inseguridad estatal, la imposición cultural ínfima, los constantes desaciertos

institucionales, las inexactitudes gubernamentales, confusiones burocráticas, condiciones insuficientes y profesionalismo con un grado de ineptitud evidente.

No obstante, el autor Ripoll (2019) en su investigación de doctorado “Public service motivation and ethics: from theory building to theory testing” present una revisión sistemática entre diversas fuentes verídicas que expresen un panorama solido acerca del comportamiento ético dentro del servicio público y coordinación burocrática. Se evidencia diversas características negativas que generan un impacto masivo en la superación de eficacia y atención pública. Igualmente prevalece diversos factores que intensifican la motivación por crear un instituto resistente a las acciones ilegales que generen contratiempos públicos. Además, se evidencia las propiedades que se enfocan en mantener una integridad y reputación idónea como establecimiento gubernativo.

La autora García (2020) en su tesis titulada “La importancia de la ética en la formación del servidor público en el H. Ayuntamiento de Morelia Michoacán. Análisis comparativo con Guanajuato, Guanajuato” donde tiene como propósito analizar la ética en el sector público de los lugares mencionados en el título, con la finalidad de brindar diversas soluciones y herramientas para que las entidades realicen sus debidas funciones basadas en códigos de ética. La autora pudo llegar a la conclusión que es esencial que se fomente la formación ética en los servidores públicos, de esta manera desarrollar una cultura de ética pública cuando se esté llevando a cabo la función pública. Los servidores públicos deben adquirir múltiples criterios para poder realizar sus funciones adecuadamente y en favor de la población, siendo la ética pública indispensable para incrementar la calidad en la administración.

En referencia al tema de conocimiento de la ética, existen diversos conceptos y opiniones de los cuales hablan los autores que a continuación mencionamos.

Mohamed et al. (2016), nos indican que el conocimiento que se tiene acerca de la ética es con referencia a los principios y reglamentos que ya se encuentran dictaminados en base a las libertades y restricciones, con el fin de regularizar el comportamiento y volverlo más eficiente y ordenado. está dirigido a la regulación de la acción y tiene como objetivo hacerla más eficiente y más ordenada. Aunque, su definición tiene un origen más profundo en el cual incluye la moral. Además, su

significado va más allá del origen griego y moral de origen latino, existen autores que comparten distintos conceptos acerca de este tema.

Por un lado, los autores manifiestan Mohamed et al. (2016) que algunos señalan que la ética es de una naturaleza más general, y por el contrario que la moral es más individual. La ética refleja distintas normas con el fin de buscar beneficiar a todas las personas. Con respecto al ámbito empresarial, los primeros códigos éticos se formaron en la década de los 60 como un acuerdo formal entre la sociedad y la empresa.

Por esta razón ambas trabajan en conjunto, debido a que la primera mencionada se apoya en la segunda, de esta manera lograr beneficios y desarrollar la producción, sin embargo, ésta tiene una responsabilidad ante la sociedad, específicamente con la administración pública.

Según Hallunovi, Osmani, & Bash (2014) se ha verificado que la naturaleza de los servicios públicos y el rol que juega la administración pública en su desempeño influye directamente en la vida de la población. Existe un vínculo entre la administración pública y la comunidad, el cual es muy importante, debido a que son las formas de comportamiento de los funcionarios las que tienen que estar en función a la población, ya que así lo manda la ley y se tiene que respetar y cumplir este mandato, y que se ha podido evidenciar de distintas maneras, el mal que ocasiona a la imagen de los empleados públicos el no acatar estas órdenes.

El que exista una malversación de fondos y ocurra un mal manejo de activos, afecta a la imparcialidad, la igualdad y otros tipos de requisitos para la participación en licitaciones y subastas que se celebran en este periodo, la gestión preferente de fondos que tienen como objetivo aumentar el nivel de vida de la comunidad, se han convertido en noticias diarias y la gente ya no se impresiona por ellas. ¿Cuáles son los argumentos que pueden ilustrar esta situación, que ha mermado el prestigio de la administración pública en general? Creemos que el problema comienza con la selección de las personas elegidas para trabajar en la administración pública y el compromiso civil de los responsables de ejecutar las tareas en su trabajo.

La ética es reconocida desde el mundo antiguo en donde se estableció como una filosofía, ya que se identificó que la ética es las virtudes de las características, siendo así que en el griego *ethos* significa carácter. Formando parte de la filosofía en

el siglo XIX, en donde se estudió la conducta que tiene las personas ante la sociedad. Se identificó que un valor en la sociedad más común es la moral, ya que esta permite evidenciar las actividades del hombre mediante expresiones, tales como la convivencia en la sociedad, pero se identificó que estos valores que presenta la persona, no son establecidos por lo que puede variar con el tiempo o cambia según la sociedad que tenga en frente.

Asimismo, en referencia al concepto de corrupción, según Varas (2017) la corrupción ha sido un tema casi omnipresente en la discusión pública en América Latina en las últimas décadas. Las cifras de Transparencia Internacional definen a la región, salvo algunos casos particulares, como una de las de mayor percepción de la corrupción en la sociedad. Habitualmente, el debate sobre la corrupción gira en torno a la relación de la política y la corrupción, tema que trae inmediatamente a la mente los casos de Fujimori, Collor de Melo, Abdalá Bucaram y otros altos representantes involucrados en casos de corrupción.

Desde el retorno a la democracia en los años 80, lamentablemente el tema de la corrupción ha estado prácticamente presente en toda la región. De alguna manera, se asumió que la ola de democratización y los supuestos éxitos económicos tras las reformas estructurales debían haber generado menores niveles de corrupción, algo que con la revisión de la literatura y la experiencia de los ciudadanos latinoamericanos está lejos de ser así.

Sin embargo, más allá de los análisis periodísticos o incluso de los estudios de caso, es interesante que la investigación sobre la corrupción, desde el punto de vista académico, esté ausente. Pocos son los trabajos científicos al respecto, no sólo por la complejidad, sino porque en estos temas se mezclan los discursos normativos con los empíricos o factuales. La literatura académica trata este tema en tres grandes bloques: la influencia institucional de la corrupción, el papel de la cultura y la opinión pública, y los esfuerzos y medidas entra la corrupción. Una revisión de los últimos doce años de las revistas más prestigiosas de nuestro entorno en la región: Reforma y Democracia, y Gestión y Política Pública, nos muestra que, si bien este interés académico está presente, no es dominante ni proporcionalmente mayoritario.

La justicia se determina desde un aspecto social el cual indica que se debe brindar las mismas oportunidades a la sociedad, ya que de una comunidad o de

colaboradores de una empresa; además de respetar los derechos establecidos, la cual la empresa o comunidad se debe regir para obtener una adecuada labor por parte de las personas involucradas (SEDM, 2020).

Es así que la ética se puede dimensionar en tres aspectos como el personal, social e institucional.

Según Lizaro et al (2018), señalo que la ética comienza desde el aspecto personal, ya que en ello es lo primero con lo que experimenta el ser humano; poniendo como ejemplo la salud, observando con el pasar de los años las madres, esposas, hijas brindaban el cuidado necesario a otros familiares, los cuales requerían de atención personal, siendo este valor personal el cual les permitía actuar de manera correcta brindando un cuidado óptimo. Esto se ve relacionado mucho con la medicina hipocrática, en donde en la edad griega se realizaba acciones religiosas con acciones racionales por el ser humano.

También así Lizaraso et al. (2018) mencionaron que Hipócrates estableció una conducta con el ser humano, la cual los llevaba a realizar acciones con ética, empleándolo en el aspecto personal y laboral. En Roma al comienzo se realizaban los casos médicos en los propios hogares de las personas ya que esta práctica de valores personales como ayuda no estaba relacionado con el Estado y entidades públicas. En 1815, en Inglaterra se dictó la primera ley en las entidades públicas la cuales remarcaron que los valores personales deben sobre salir antes cualquier cargo laboral, siendo así que el trabajador o cualquier persona puede estar presto a brindar ayuda personalmente a quien lo requiera.

Así mismo, es importante tener presente algunos términos cuyo significado explican los autores. Por ejemplo, respecto a los principios de responsabilidad, Hallunovi et al. (2014) nos dice que la promoción de la gobernanza pública requiere necesariamente la generalización del principio de responsabilidad en toda la esfera estatal. Este principio significa que el agente o funcionario público tiene la responsabilidad de rendir cuentas de sus actos. La mayoría de los funcionarios públicos siguen recibiendo su función como una recompensa y no como una carga que soportar, por eso es necesario integrar la dimensión ética en la teoría de la rendición de cuentas. Las administraciones públicas están obligadas a imponerse una rendición de cuentas exhaustiva y transparente.

Esta rendición de cuentas debe mostrar cómo la administración ha cumplido su misión y demostrar que los fondos públicos se utilizaron de forma eficiente y eficaz para evaluar su rendimiento. Constituye una obligación de transparencia del empleado ante su superior en relación con el trabajo realizado. Esta rendición de cuentas puede ser continuada y materializada a través de un seguimiento regular o puede ser ad hoc a través de una evaluación. La rendición de cuentas puede ir seguida de recompensas o sanciones para fomentar el comportamiento deseado.

La autocrítica y el pensamiento esforzado se seleccionarán con mayor frecuencia cuando los individuos sean conscientes de las condiciones de la rendición de cuentas. Es probable que los individuos realicen una amplia evaluación de sus comportamientos y juicios. Cuando se notificaba a los individuos que serían responsables de sus decisiones en relación con el cambio de estereotipos y las generalizaciones, tanto el procesamiento de la información como la vigilancia del juicio aumentaban.

Siendo así que Amaro (2015) explica que los valores sociales se emplean en los ámbitos públicos, en donde las personas se relacionan con diversas sociedades, en la cual debe prevalecer la equidad, ética, etc, por lo cual se debe hacer uso de los valores necesarios para poder adecuarse correctamente. Siendo así que es de gran importancia que las personas puedan identificar y organizar de manera adecuada la ética social, ética profesional, ética de ciencia, ética personal, etc. Siendo así que los colaboradores de las entidades públicas deban emplear la ética social, en donde le permita comunicarse y convivir de manera cómoda, con la sociedad que lo rodea, en este caso los compañeros de trabajo. Esto le permitirá adecuar la conducta que presenta la sociedad.

Se entiende por pro sociabilidad a la capacidad que tiene el individuo de mantener y establecer una conducta positiva, la cual puede o no tener unas bases de motivación; siendo este valor como uno de los más óptimos en una persona ya que no genera conflictos en un círculo social (Seneca, 2020).

La autora Güemes (2019) indica que la confianza es un concepto difícil de captar y definir. Unas veces se refiere a actitudes individuales orientadas socialmente; otras, a percepciones racionales que evalúan la realidad circundante a partir de la

información y los indicios que recibe el sujeto; otras, a creencias prerracionales desarrolladas en la socialización primaria.

Por otro lado, para definir el marco conceptual que se realiza en la investigación, la honestidad se define por ser el reflejo de los valores que tiene la persona, ya sea una persona común o con un cargo en específico; en ello se observa la lealtad, ética, conducta moral, valores que se hace presente ante los demás durante el transcurso del tiempo que se va conociendo a la persona o de forma instantánea (OECD, 2019).

Se determina a la honradez como un factor que proporciona una actitud correcta, siguiéndolo de obras optimas, empleando la honestidad y justicia; ya que esta persona busca ser parte fundamental del entorno social que lo rodea (Nedelko & Brzozowski, 2019).

Señala Uvilla (2014), que los valores institucionales en las gestiones publicas lleva a eficiencia y un mejor rendimiento dentro de la institución, además observando en ello un factor que podría causar trabas como las presión y exigencia en el trabajo, las cuales deben ser ajenos a los valores institucionales. También se observa que las políticas públicas tienen relación las cuales son reglas para las instituciones y trabajadores que deben regirse. Además, la ética permite neutralizar las acciones indebidas dentro de las instituciones las cuales podrían afectar a la reputación de la empresa, mejora el desempeño que los colaboradores; añadiendo que la ética institucional permite evitar situaciones con la corrupción, ilegalidad y opacidad. Identificando a la ética dentro de las instituciones como un factor esencial, ya que esta permite orientar de manera óptima las conductas de los colaboradores en casos de presión o exigencia, también en problemas que se puedan observar.

Siendo así que las instituciones públicas deban realizar e identificar la ética institucional de manera correcta que se presentan en los trabajadores, ya que así se evitara fraudes, corrupción, o actos delictivos en la institución. Lo cual los trabajadores deben estar orientados por conductas de ejemplo a seguir, con actos que beneficie a la empresa.

Las autoras Ghanem y Castelli (2019) la rendición de cuentas es muy importante para apoyar el liderazgo ético en la economía global actual y es uno de los constructos centrales para proteger la ética empresarial y organizacional. Los líderes

con responsabilidad prestan atención al desarrollo de perspectivas éticas dentro de los componentes organizativos. Los líderes necesitan tomar decisiones con responsabilidad ética en entornos empresariales que cambian rápidamente y dentro de estas esferas, afrontan decisiones e implementan acciones para crear un entorno ético y promover los intereses de una comunidad.

Los autores Ghanem y Castelli (2019) explican que cuando un individuo toma conciencia de la condición de responsable, adopta la estrategia de afrontamiento específica correspondiente a dicha condición. Es probable que un individuo al que se le exige que rinda cuentas sea consciente de los requisitos de la rendición de cuentas para ser compatible con las expectativas del responsable. Así, es probable que los individuos se comporten de forma aceptable.

En cuanto al principio de servicio, Kolthoff et al. (2021) señalan que algunos opositores al movimiento de reinversión del gobierno han iniciado la redacción de un nuevo concepto de servicio público. Los tres aspectos del movimiento de reinversión: el modelo de mercado, el énfasis en los clientes y la gestión empresarial. En lo que respecta al modelo de mercado, existe una larga tradición en la administración pública según la cual el gobierno debe ser gestionado como una empresa.

El espíritu empresarial valora la autonomía, la visión personal, el secreto y la asunción de riesgos, que son opuestos a los valores administrativos como la responsabilidad democrática, la participación, la apertura y la administración. Se debería reconocer los aspectos de la gobernanza democrática que son rechazados: la ciudadanía democrática, el compromiso cívico y el interés público. Sospechan que muchos se sentirán incómodos al darse cuenta de que se están alejando de esos valores fundamentales. La integridad de un colaborador es definida por estar compuesta por valores y tener una adecuada cultura organizacional, la que le permite laborar de manera óptima y efectiva para la empresa o de manera individual (Dunstan Maina, 2018).

Según Puiu (2015) los problemas más importantes del sector público son la corrupción y la mala administración. Los políticos o los funcionarios u otros empleados que trabajan en el ámbito público deben conocer los valores éticos e identificar los casos en los que un comportamiento puede ser incorrecto. Algunas acciones son definitivamente buenas o definitivamente malas, pero otras pueden estar en una zona

gris y dificultar que una persona tome la decisión correcta o rechace a alguien o algo. Por ejemplo, el problema de los regalos: ¿son una muestra de gratitud o un motivo para empujar a alguien en la dirección deseada? El dilema ético consiste en distinguir entre lo que está bien y lo que está mal, y lo que parece estar bien, pero en realidad está mal.

El interés público de una empresa o institución permite identificar de manera clara o modificarlo según las direcciones que se presenta se requiere en el Estado (Farazmand, 2018). Los gestores de las instituciones públicas deben estar familiarizados con todos estos posibles dilemas y también con los instrumentos, mecanismos y herramientas que pueden utilizar para prevenir o combatir estos problemas éticos cuando aparezcan. La gestión de la ética implica un buen conocimiento de los problemas y de los instrumentos utilizados para ayudar a los empleados a tratar estos problemas éticos antes o después de que aparezcan. Además de los mecanismos de control relacionados con la ética, también es necesario promover los valores y la moralidad entre una comunidad o una organización.

También así se define a la igualdad social como un factor el cual mide de manera igual a todos los participantes de una sociedad, la cual permite gozar de los derechos establecidos para todos de igual manera; y tener las mismas oportunidades (Broadnax, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La presentación del aspecto metodológico de la investigación, estuvo centrada en el enfoque cuantitativo, permitiendo el procesamiento de datos adecuado vinculado a detalles numéricos y estadísticos, logrando generar diversas perspectivas que expandan o validen la información de las variables (Leavy, 2017).

La investigación fue de tipo básica, ya que comenzó mediante el marco teórico, en donde fue implementando para generar mayor conocimiento científico sobre la variable planteada (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

En este estudio se empleó el diseño no experimental de corte transversal, el cual sirvió para estudiar la variable planteada para luego poder exponer la información obtenida sobre esta, mas no se trata de manipularla o compararla (López et al., 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Variables 1: Nivel del conocimiento de código de ética

Definición conceptual:

Es la información o conocimiento que tiene un individuo sobre el código de ética, el cual les permita reconocer de manera óptima los valores, personales, como profesional, etc. (Monge Poma, 2016).

Definición operacional:

El nivel de conocimiento de código de ética esta dimensionada por valores personales, valores sociales y valores institucionales, así mismo también son medidas por los indicadores que se presentan en ellas.

Indicadores:

Honestidad

Responsabilidad

Integridad

Honradez

Pro sociabilidad

Justicia

Igualdad social

Interés público

Reconocimiento social

Transparencia

Legalidad

Escala de medición: Preguntas de opción múltiple con valoración de 1 (uno) por cada respuesta correcta de acuerdo con el rango siguiente para medir el nivel de conocimiento de ética:

Bajo (0-7)

Medio (7-14)

Alto (14-20)

Asimismo, se evaluó cada dimensión de acuerdo a los rangos siguientes:

Valores personales:

Bajo (0-4)

Medio (5-8)

Alto (9-11)

Valores sociales:

Bajo (0-1)

Medio (2-3)

Alto (4-5)

Valores institucionales

Bajo (0-1)

Medio (2-3)

Alto (4-5)

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población son aquellos individuos que participan en la investigación de manera voluntaria, además estos concuerden con los objetivos del estudio y finalidad del estudio (Arias et al., 2016).

La población de la investigación cuenta con la evaluación de 28 participantes servidores públicos de la dirección de operaciones de una entidad del sector saneamiento localizada en San Isidro.

Criterios de inclusión:

La investigación contó con la participación de coordinadores, especialistas, analistas, asistentes, y director del área de la entidad pública en estudio.

DePoy y Gitlin (2015) indican que el criterio de inclusión referente a la población, son aquellos individuos, objetos o elementos que serán necesarios para la toma de muestra y ejecución de funciones.

Criterios de exclusión:

La investigación presentó como criterios de exclusión a aquellos individuos que no presentan alguna función dentro de los cargos especificados previamente en la entidad pública.

Para las autoras DePoy y Gitlin (2015) los criterios de exclusión representan la evasión de recolectar información a base de los individuos o elementos que forman parte de la población inicial, esto se debe a que no presentan las cualidades requeridas.

Muestra

Ventura (2017) explica que la muestra es reconocida como un subgrupo de la población, en la que se impone parámetros y límites, con finalidad de recaudar los resultados del estudio.

De acuerdo con ello, la muestra de la investigación presenta la misma cifra de participantes que la población, lo cual quiere decir que la muestra está conformada por 28 personas, representado como servidores públicos de una entidad del sector saneamiento localizada en San Isidro.

Muestreo

El muestro se presenta con el correcto juicio aplicado, el cual nos brinda la capacidad de poder seleccionar de manera ideal a los colaboradores quienes estarán en la muestra, en el muestreo no probabilístico el investigador determina la cifra de la muestra mediante su percepción en relación con la facilidad de acceso (Hernández y Coello, 2020, p. 62).

Para el presente estudio se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a la accesibilidad con los participantes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El presente estudio empleara la técnica de encuesta, ya que así se observó la posibilidad de obtener respuestas de manera adecuada, asimismo el instrumento al que se recurrirá será el cuestionario, permitiendo la estructuración conformada por los ítems planteados (Hernández-Sampieri et al., 2014).

Análisis de confiabilidad del instrumento

Según Merino & Charter (2010) señalan que el Kr- 20 es aquella herramienta que permite evidenciar si es factible o no utilizar el instrumento designado.

$$KR_{20} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum p_i q_i}{\sigma^2} \right)$$

Donde:

n: Número de ítems

p: Proporción de estudiantes de acuerdo al
ítem (usualmente con 1)

q: Proporción de estudiantes que responden
incorrectamente al ítem (usualmente, 0)

σ^2 : Varianza del puntaje total

Así mismo, Merino & Charter (2010), expone que los valores del Kr-20 p.207):

Tabla 1:*Interpretación de coeficiente de Kr- 20*

Coeficiente Kr- 20	
Resultado	Interpretación
0.9	Total o perfecta
0.8	Elevada
0.7	Regular
0.6	Baja
0.5	Muy Baja

Coeficiente de Kr- 20 < 0.5 es inaceptable

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2:*Análisis de confiabilidad*

Kr- 20	N de elementos
0.805,	20

Nota: Elaboración propia.

Al aplicar el Kr- 20, se adquirió el resultado de 0,805 frente al instrumento estructurado de 20 ítems de opción múltiple, del mismo modo la cifra obtenida representa que el cuestionario empleado es de elevada confiabilidad.

Asimismo, el cuestionario considera preguntas sobre especialidad y sexo.

Validez del instrumento

Para Hernández y Coello (2020) indica que la validez de expertos es la supervisión y revisión en el instrumento aplicado, el cual será evaluado por expertos, la mayoría de situaciones, es necesario recurrir a la participación de profesionales enfocados en el tema principal, a manera de brindar sugerencias positivas y que causen un panorama transformativo en la evolución de la investigación.

El instrumento, el cual fue un cuestionario con la representación de una variable, fue validado mediante juicio de expertos

Tabla 3:

<i>Expertos</i>			
Experto	Apellidos y nombres	Grado académico	Resultado
Experta 01	Noemi Julca Vera	Doctora	Aceptable
Experto 02	Raúl Delgado Arenas	Doctor	Aceptable
Experto 03	Marco Candia Menor	Doctor	Aceptable

Nota: Elaboración propia.

3.5 Procedimientos

La presente investigación constará del apoyo de los colaboradores que forman parte del grupo de la muestra, los cuales fueron voluntarios para participar de esta investigación; asimismo se recaudará diversas respuestas, a manera de procesar sistemáticamente en un programa estadístico SPSS V26, el cual nos servirá de ayuda para determinar de manera correcta la relación que se tiene en la variable planteada. Se recolectará los datos mediante encuesta a la totalidad de colaboradores que especifica la muestra.

Los autores Stehlik y Babinec (2017) exponen que el software estadístico de SPSS es utilizado para la adquisición de análisis digitales mediante la recolección de datos, asimismo expone resultados en compañía de una diversificación expandible, como las tablas, gráficos, herramientas estadísticas, sistematización de elementos y formatos compuestos.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de esta investigación fue distribuido mediante el software estadístico, denominado SPSS V26, donde este permite procesar los datos sistemáticamente, brindando resultados adaptados al estudio trabajan en conjunto diversos aspectos, a manera de obtener la distribución de frecuencias, las tablas y gráficos.

Los autores Daniels y Minot (2019) exponen que el análisis de datos en una investigación puede variar dependiendo la perspectiva establecida metodológicamente, sin embargo frecuentemente el objetivo principal se detalla correspondientemente los datos adquiridos a base de operaciones centradas y óptimamente estudiadas, esto será parte de la consolidación de las indagaciones, puesto que existe un vínculo con la presentación de conclusiones e incluso verificar la confiabilidad y veracidad de teorías.

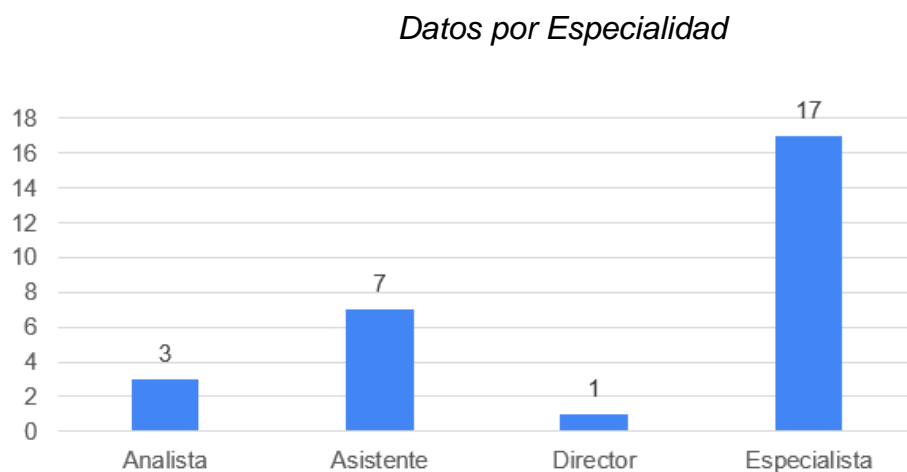
3.7 Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos, se realizó la investigación acorde a la normativa presentada por la universidad, respetando los elementos que acoplan la ejecución de una investigación de grado correspondiente. Asimismo, la estructuración de la indagación y mención de múltiples autores vinculados al tema, que fueron de asistencia vital y relevante para la profundización y explicación precisa, fueron respetados frente al derecho de autor, haciendo las menciones adecuadas.

Además, acorde a la participación de los colaboradores necesarios para complementar ciertos aspectos de la investigación, fue esencial la presencia y otorgamiento de información del grupo pertinente, se respetó los datos personales y se designó a la confiabilidad y confidencialidad de diversos documentos privados.

IV. RESULTADOS

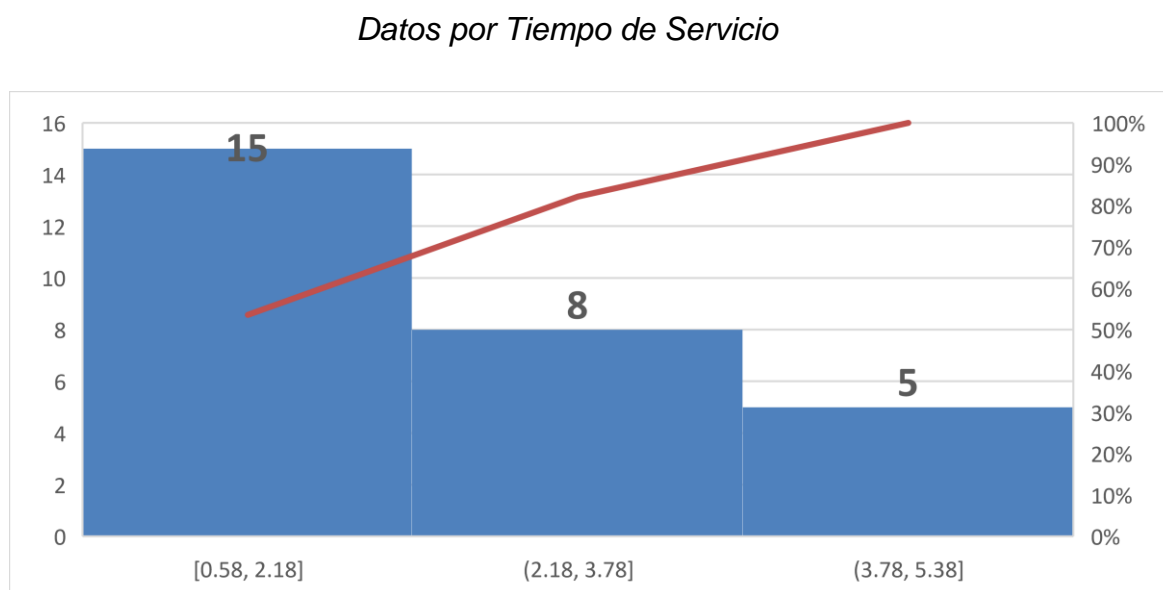
Gráfico 1



NOTA: Datos obtenidos del SPSS

Como resultado de la aplicación del cuestionario se obtuvo que de las 28 personas participantes de la encuesta 17 personas son especialistas, 7 asistentes, 3 analistas y 1 director.

Gráfico 2



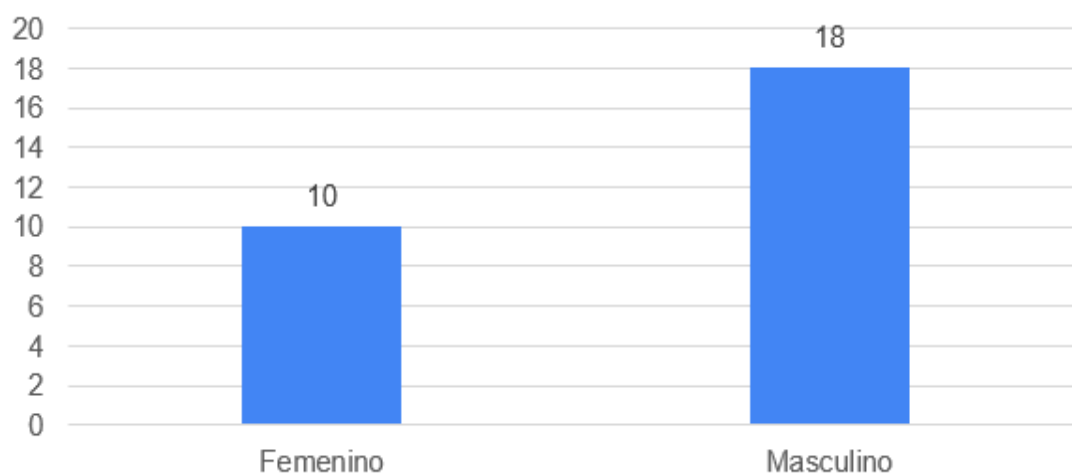
NOTA: Datos obtenidos del SPSS

Tabla 4*Promedio de Tiempo de servicio*

	Años
Tiempo mínimo de servicio	0.58 (7 meses)
Tiempo máximo de servicio	5.38 (5 años, 4 meses)

NOTA Elaboración propia

Asimismo, de las 28 personas que respondieron al cuestionario 15 personas tienen un tiempo de servicio entre 7 meses y 2 años aproximadamente, mientras que 8 de ellas tienen un tiempo de servicio entre 2.18 y 3.78 años, y 5 personas tienen un tiempo de servicio entre 3.78 y 5.38 años, siendo este último mencionado el tiempo de servicio más antiguo.

Gráfico 3*Datos por Sexo*

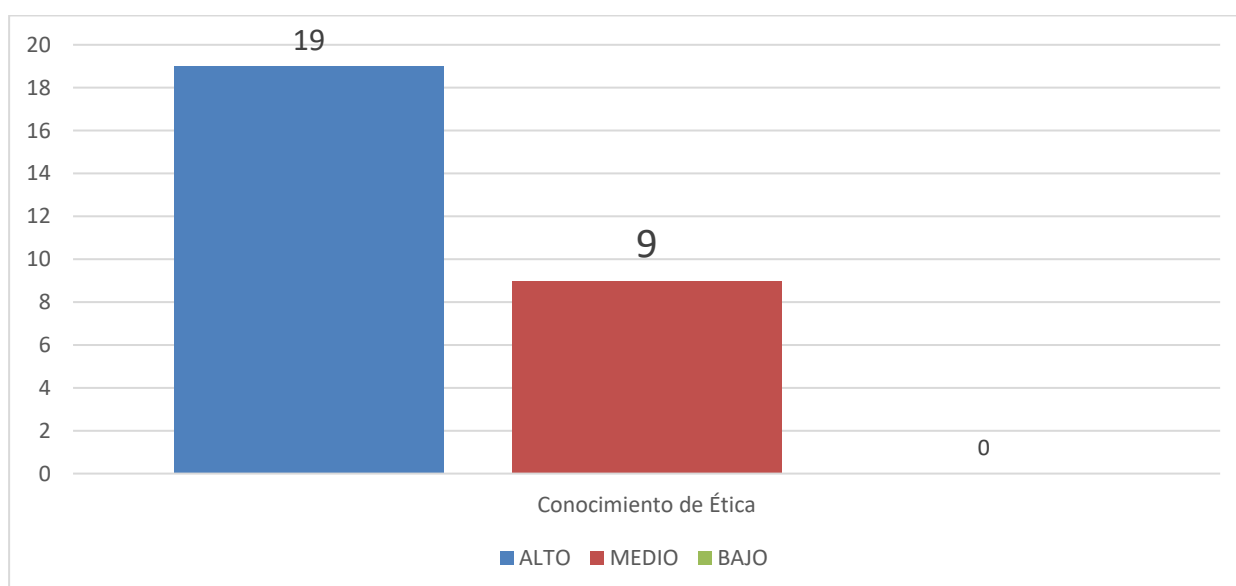
NOTA: Datos obtenidos del SPSS

También se pudo observar del resultado de aplicación de la encuesta que solo el 35% son mujeres y el 65% varones.

Tabla 5*Variable Conocimiento de ética*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	ALTO	19	67,9	67,9
	MEDIO	9	32,1	32,1
	Total	28	100,0	100,0

NOTA: Datos obtenidos del SPSS

Gráfico 1*Variable Conocimiento de ética*

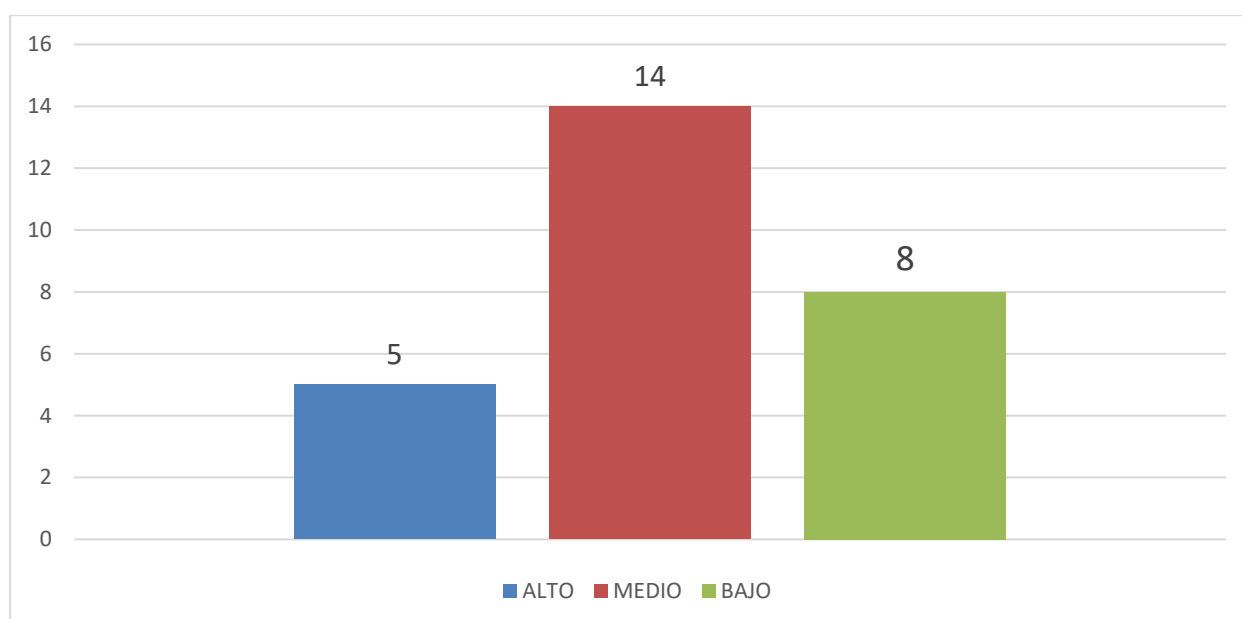
NOTA: Datos obtenidos del SPSS

En la variable “conocimiento de ética” se evidencia la representación de los resultados, la identificación del nivel de conocimiento de ética es alto en los servidores públicos de una entidad del sector saneamiento. Frente a ello, se observa que 19 de los participantes se encuentran en un grado significativamente alto, comparado a los otros 9 establecidos en el nivel medio.

Tabla 6*Dimensión Valores Personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	ALTO	5	17,9	17,9
	MEDIO	14	53,6	53,6
	BAJO	8	28,6	28,6
	Total	28	100,0	100,0

NOTA: Datos obtenidos del SPSS

Gráfico 5*Dimensión Valores Personales*

NOTA: Datos obtenidos del SPSS

En la dimensión “Valores Personales” se evidencia la representación de los resultados, la identificación del nivel de conocimiento de ética en cuanto a los valores personales es medio en los servidores públicos de una entidad del sector saneamiento. Frente a ello, se observa que un 53,6 % de los participantes se encuentran en un grado moderado, es decir nivel medio, comparado al 17,9 % que se

encuentra establecido en un nivel alto y un 28.6% en un nivel bajo de conocimiento de los valores personales.

Tabla 7

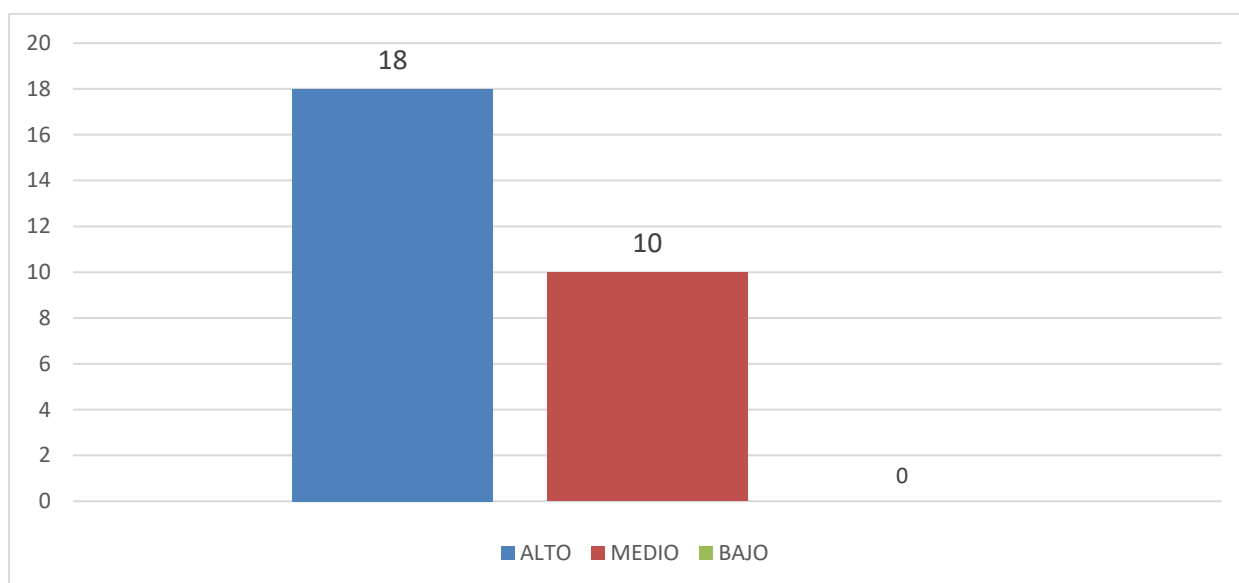
Dimensión Valores Sociales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	ALTO	18	64,3	64,3
	MEDIO	10	35,7	35,7
	Total	28	100,0	100,0

NOTA: Datos obtenidos del SPSS

Gráfico 6

Dimensión de Valores Sociales



NOTA: Datos obtenidos del SPSS

En la dimensión “Valores Sociales” se evidencia la representación de los resultados, la identificación del nivel de conocimiento de ética en cuanto a los valores sociales es alto en los servidores públicos de una entidad del sector saneamiento. Del

mismo modo, se observa que un 64,3 % de los participantes se encuentran en un grado alto, sin embargo, un 35,7 % se encuentra establecido en un nivel medio.

Tabla 8

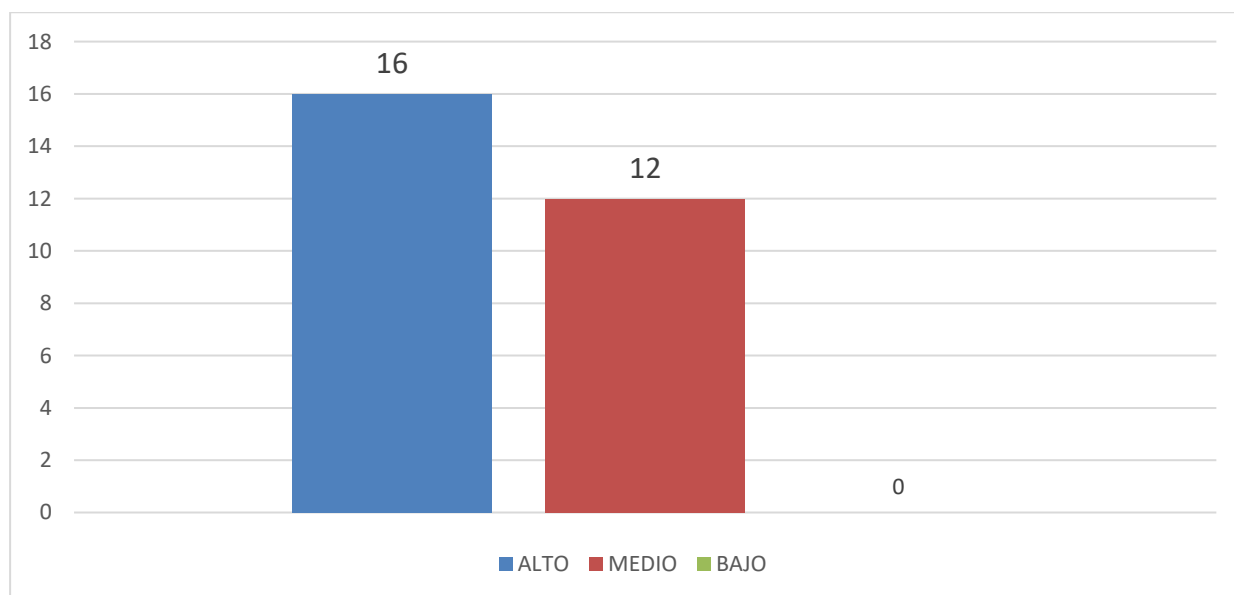
Dimensión de Valores Institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	ALTO	16	57,1	57,1
	MEDIO	12	42,9	42,9
	Total	28	100,0	100,0

NOTA: Datos obtenidos del SPSS

Gráfico 2

Dimensión de Valores Institucionales



NOTA: Datos obtenidos del SPSS

En la dimensión “Valores Institucionales” se visualiza la representación de los resultados, la identificación del nivel de conocimiento de ética en cuanto a los valores institucionales es alto en los servidores públicos en una entidad del sector saneamiento. En esa misma línea, se observa que un 57,1 % de los participantes se

encuentran en un grado representativamente alto, por otro lado, un 42,9 % que se encuentra establecido en un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

Respecto al nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre el código de ética, Meza (2019) identificó en su investigación que el 40% de los servidores de la subgerencia regional de Bagua, Amazonas 2019 tenían un nivel malo de conocimiento del código de ética, a diferencia de los resultados obtenidos en la presente investigación se corroboró que el nivel de conocimiento del código de ética en los servidores públicos en una entidad del sector saneamiento ha sido alto con un poco más del 67%.

La autora Ramos (2018) en uno de sus resultados de su investigación denominada “Conducta ética y actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua – 2018” manifiesta el comportamiento responsable en los valores profesionales, valores personales, ejecución de situaciones de corrupción y la presencia de la ética, todos aquellos aspectos fueron evaluados mediante valores de “alto, bajo y medio”, en la investigación se evidenció que el nivel de ética se encuentra en un nivel bajo en los funcionarios de la referida región alcanzado en el 66, 7 %, mientras que un 33.3% manifiestan tener un nivel muy bajo. En contraparte, en la presente investigación realizada, se obtuvo que el 53,6% de los servidores públicos de una entidad del sector saneamiento manifiestan un nivel medio en los valores personales que conlleva la información agrupada en el conocimiento de ética, y no se encontró un nivel bajo de conocimiento de ética, mostrando así un panorama con mayor regulación y evitando los actos ilícitos.

Becerril (2018), en su investigación muestra datos del Estado de México que muestra la escasez de confianza por parte de la ciudadanía, en donde también califica a los servidores públicos respecto a la ética ante la sociedad, representado por el 36% de pobladores de Toluca que le otorgaron la calificación más baja, evidenciando una falta de compromiso, es fuerza y eficiencia en la atención de problemas sociales por parte de los servidores públicos del municipio de Toluca; a diferencia de los resultados obtenidos en la presente investigación respecto al nivel de conocimiento de ética en los valores sociales, correspondiendo a este un nivel alto en el 64,3% de los servidores públicos de una institución del sector saneamiento.

Las respuestas con mayor valor obtenido para esta dimensión son las de comunicación, honestidad y compromiso. Valores que deben ser inherentes en los

funcionarios públicas y que se reflejado en la imagen de la institución donde laboran, García (2020) afirma que los servidores públicos deben adquirir múltiples criterios para poder realizar sus funciones adecuadamente y en favor de la población, factor que debe ser determinante para la labor de los funcionarios públicos. Estos laboran para el desarrollo de una sociedad ya sea a nivel nacional como ministerios, poder judicial o de manera más específica como municipalidades, postas médicas entre otros organismos gubernamentales que deben estar al servicio del país. Entonces son los valores personales los primero que son evaluados por el público.

Por otro lado, las autoras Risalve y Taipe (2018) en la presentación de sus resultados de su estudio acerca de la gestión “La ética pública y la responsabilidad social en el potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica” planteó como resultado que existe un porcentaje de 32,7 %, de un nivel alto frente a la ética pública desde el aspecto institucional, del mismo modo en la presente investigación, se obtuvo un 57,1 % de un grado alto frente a los valores institucionales como aspecto de análisis frente a la aplicación de la ética e información que se obtiene sobre ella. Esto visualiza que en ciertas entidades públicas los funcionarios tienen presente la ética profesional, generando un ambiente responsable e integro en la institución pública.

Asimismo, Carhuamaca (2018) en sus resultados respecto a la ética de la gestión pública de diversos funcionarios y su vínculo con el ambiente laboral, coordinación institucional en el gobierno regional de Pasco, se observa que los individuos pertenecientes al cargo de gerencia no poseen valores personales adecuados, como la honradez u honestidad, esto se evidencia con el porcentaje obtenido, 36.6% casi nunca imponen esas cualidades propias sobre sus colaboradores, generando un panorama poco comunicativo y empático. Por otro lado, en el presente estudio efectuado se obtiene un 64.3% al momento de personificar las acciones serviciales y de conducta moral adecuada.

Es esencial que se fomente la formación ética en los servidores públicos, de esta manera permite desarrollar una cultura de ética pública cuando se esté llevando a cabo la función pública. Los servidores públicos deben adquirir múltiples criterios para poder realizar sus funciones adecuadamente y en favor de la población, siendo la ética pública indispensable para incrementar la calidad en la administración. Es significativo el vínculo que existe entre la investigación mencionada y el presente estudio debido a

que un poco más del 64% demuestran un nivel alto y un poco más del 35% demuestran un nivel medio con respecto al conocimiento que se tiene de la ética en cuanto a los valores sociales.

La justicia es el valor con mayor índice de aprobación en la encuesta planteada, debemos tener en cuenta que para un servidor público este ítem es de gran importancia, pues sabrá evaluar las diversas situaciones en las que se vea implicado y tomará las decisiones más adecuadas y con mejores resultados a favor del desarrollo institucional como de los involucrados. Nedelko & Brzozowski, (2019) ya lo mencionaban en su investigación cuando proponían que los factores determinantes en la actitud correcta de un trabajador serán la honestidad y justicia; ya que esta persona busca ser parte fundamental del entorno social que lo rodea.

En una de las publicaciones del autor Pacompia (2019) se puede evidenciar que es necesario adherir nuevas estrategias al código de ética público, generando responsabilidades severas para mantener la eficacia, igualmente la distribución de la normativa interna en las instituciones públicas, elaborando un establecimiento estatal consagrado, lleno de cualidades protectoras y activas. Es notoria la relación que guarda esta investigación con el presente estudio debido a que un poco más del 57% demuestran un nivel alto y un poco más del 42% demuestran un nivel medio con respecto al conocimiento que se tiene de la ética en cuanto a los valores institucionales.

Igualmente, el autor Sumnaya (2017) en uno de sus estudios expresa que existe una notoria escasez de valores, responsabilidades, importancia en las obligaciones y ética incapaz por parte de los funcionarios públicos, demostrando así que la existencia de factores negativos se debe a la inseguridad estatal, la imposición cultural es ínfima, los constantes desaciertos institucionales, las inexactitudes gubernamentales, confusiones burocráticas, condiciones insuficientes y profesionalismo con un grado de ineptitud evidente. Es así como se puede visualizar la relación entre ambas investigaciones, debido a que un poco más de 53% demostró tener un nivel alto de conocimiento sobre el código de ética en cuanto a valores personales se refiere.

Por otro lado, los autores Chumbe et al. (2020) manifiestan que existe un grado ínfimo de entendimiento, reflejado en un significativo porcentaje de personas, por lo cual mencionaron que lo que llamaba más la atención fue la inexistencia notoria en

los códigos de ética del carácter público. Se puede observar la relación que guarda con esta investigación debido a que un poco más del 57% demuestran un nivel alto y un poco más del 42% demuestran un nivel medio con respecto al conocimiento que se tiene del código de ética en cuanto a los valores institucionales.

Para el valor institucional es indispensable crear un clima organizacional que permita una identificación con la institución, Ramos (2018) muestra la importancia de desarrollar en los colaboradores el sentido de pertinencia que generan. Un trabajador que se siente parte de una organización velará por la integridad de esta, la imagen la sentirá como propia y el orgullo de laborar en esta institución hará protegerla desde sus propios actos hasta estar atento a irregularidades que fomenten algún tipo de negatividad.

Kolthoff et al. (2021) a través de su aporte de los aspectos del movimiento de reinversión, se puede evidenciar para aplicar en una institución pública, sobre todo en el énfasis en los clientes, quienes para las entidades públicas no son otros que los propios ciudadanos a los que deben rendir cuentas y demostrar un trabajo eficiente y limpio. Atrás se quedaron la imagen de los servidores públicos donde las personas están a su disposición. En la actualidad esta imagen se invirtió y se debe tener en claro que toda entidad pública debe estar al servicio de los ciudadanos,

Por otro lado, Kolthoff et al. (2021) también mencionaba el factor de la gestión empresarial, como toda institución sea pública o no debe contar con una administración que busque satisfacer las necesidades de su público. Muchas veces esta administración se ve referenciada en por el gobierno de turno, pero se debe tener en cuenta que a pesar de ello eso no puede influir en las organizaciones con misiones ya planteadas a favor de la comunidad y desarrollo del país.

No obstante, en una de las conclusiones del autor Ripoll (2019) expone una revisión sistemática entre diversas fuentes verídicas que expresan un panorama sólido acerca del comportamiento ético dentro del servicio público y coordinación burocrática. Se pueden visualizar múltiples características negativas que provocan un impacto masivo en la superación de eficacia y atención pública. Igualmente prevalece diversos factores que intensifican la motivación por crear un instituto resistente a las acciones ilegales que generen contratiempos públicos. Además, se evidencia las propiedades que se enfocan en mantener una integridad y reputación idónea como

establecimiento gubernativo. Es significativo el vínculo que existe entre la investigación mencionada y el presente estudio debido a que un poco más del 64% demuestran un nivel alto y un poco más del 35% demuestran un nivel medio con respecto al conocimiento que se tiene del código de ética en cuanto a los valores sociales.

Por una parte podemos visualizar que se obtuvieron resultados que permitieron que se concretara correctamente la investigación, pero lamentablemente aun así existe un pequeño margen de error por el cual no podemos estar completamente seguros de que los resultados sean correctos a un 100% debido a que solo se escoge una muestra para evaluar, pero a su vez también se pudo ser testigo de que no hubo mucha variación en las respuestas por lo que se puede manifestar que es un resultado bastante acertado a la realidad.

Para llevar a cabo y cumplir de manera institucional el código de ética es necesario contar con un liderazgo ético, tal y como lo mencionan Ghanem y Castelli (2019) las ventajas de tener este tipo de liderazgo es que puede proteger la ética organizacional. Dentro de los valores personales se debe fomentar la solidez de funcionarios con responsabilidad que cuenten con una perspectiva ética dentro de los componentes organizativos. El código de ética debe ser una base para cada funcionario público que le permita tomar decisiones bajo presión, afrontando sus acciones para crear un entorno ético y promover los intereses de la organización.

Se visualizó los datos de los resultados para ver la variable del nivel de conocimiento del código ética para ver la relación con los aportes científicos y demuestran que los servidores públicos tienen un nivel medio conocimiento acerca de la ética para lo que es en la Entidad Pública se señaló que en la presente investigación tanto en los artículos científicos muestran que es de suma importancia el conocimiento de Ética, así que es muy importante tener en cuenta que la presente investigación si tiene un elevado porcentaje para analizar la variable. Es necesario crear una relación entre los valores institucionales y el conocimiento de ética con el fin de desarrollar una línea de servidores que logren imponer la legalidad de las transacciones públicas.

Puiu (2015) detectó que los problemas más importantes del sector público son la corrupción y la mala administración. Gran porcentaje de este resultado lo llevan los políticos, pero aquellos que se encuentran laborando dentro de una institución pública

también deben conocer los valores éticos e identificar que situaciones pueden ser peligrosos tanto para ellos como para la imagen de la institución. Podemos crear una gran discusión sobre los límites de agradecimiento que se le puede otorgar a un funcionario público por su labor. Este tipo de acciones pueden traspasar la línea de lo ético y pasar a ser un delito en un cerrar de ojos. Por lo tanto, tener valores personales, sociales e institucionales bastante marcados y profundizados ayudará a la adecuada decisión y no caer en una falta en el código de ética.

VI. CONCLUSIONES

Se identificó que existe un nivel de conocimiento de ética alto en los servidores en una entidad del sector saneamiento. El 67,9 % de los servidores marcaron un nivel alto, esto se visualiza en el comportamiento responsable de las funciones que ejecuta, los principios profesionales que abarca cada uno, la utilización de información necesaria frente a la normativa de una entidad pública será vital para disminuir los casos de corrupción, lavado de activos u otros delitos que afecten económicamente al Estado.

Se pudo identificar en los servidores de un nivel medio respecto al conocimiento de ética en cuanto a los valores personales en los servidores en una entidad del sector saneamiento equivalente al 53,6 %. A pesar de que los resultados obtenidos no son alarmantes, es necesario recalcar frecuentemente la información respecto al código de ética y comportamientos íntegros. Las instituciones deben realizar capacitaciones reflexión y apreciación del contexto social, político y administrativo, ejemplificando las situaciones ilícitas y sus consecuencias, además formando a servidores públicos conscientes y razonables.

Se identificó que el nivel de conocimiento de ética en cuanto a los valores sociales como alto con 64,3 %, proveniente de los servidores en una entidad del sector saneamiento. Los servidores encargados de ejecutar cargos públicos, deben prestar la atención necesaria y desempeño laboral eficiente, a manera de promover el desarrollo de la sociedad, puesto que sus funciones aporten al incremento de efectividad y rentabilidad.

Se pudo identificar el nivel alto de conocimiento de ética en cuanto a los valores institucionales de los servidores pertenecientes a una entidad del sector saneamiento correspondiente al 57.1%. Como profesionales encargados de gestionar diversas áreas de una entidad pública, es necesario realizar las responsabilidades y/o obligaciones, respetar la normativa interna, a manera de brindar una asistencia significativa a la solidez de la institución.

VII. RECOMENDACIONES

Es necesario que las instituciones públicas mantengan actualizado a sus servidores públicos, este aspecto beneficiara al conocimiento del código de ética, selección de decisiones que presentan mayor viabilidad ante conflictos generales, formalización de posiciones certeras, sustentación eficiente ante la elaboración de puntos de vista globales o específicos y profesionalismo conveniente.

Por otro lado, brindar beneficios realmente relevantes a los servidores públicos, formará parte de una gratificación y muestra de agradecimiento por mantener una actitud apegada al lineamiento estipulado y proseguir de manera reglamentaria los procesos de ejecución especificada en cada operación, aquello será obtenido como una retribución satisfactoria por parte del gestor, logrando así continuar realizando sus funciones de manera óptima.

Asimismo, frente a los valores sociales, los cuales son ejecutado por miembros pertenecientes de una institución en coexistencia, se podrá atribuir de manera responsable a la formación de grupo sólido, generando la evolución conductual de los miembros de una institución pública, en ello se aprecia el valor que tiene la presencia del código ético, promoviendo a la proyección de una misión y visión compuesta por objetivos adecuados.

Por último, imponer los valores institucionales en relación el conocimiento de ética es fomentar a la continuidad del respeto por los servidores públicos y la institución en general, asimismo mantener la equidad en diversas situaciones conflictivas, imponer la legalidad de las transacciones públicas, a manera de prevalecer la transparencia institucional, aquello reflejara la honestidad profesional.

Referencias

- Alvites Hervay, J. (2018). *El Código de Ética de la función pública y la mejora de la gestión publica de la sede central del gobierno regional de Apurímac 2018*. Perú: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35211/alvites_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaro Cano, M. d. (2015). Ética social, profesional, profesoral y de ciencia. *Scielo*.
<https://www.redalyc.org/pdf/1800/180043167003.pdf>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Becerril Caballero, E. (2018). *La Ética en los Servidores Públicos Municipales del Estado de México*. México: Repositorio de la Universidad autpnomoma del estado de México.
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/95321/Tesis%20Elena%20a%20imprimir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Broadnax, W. (2018). *Diversity Affirmative Action In Public Service*. Nueva York: Routledge.
<https://books.google.com.pe/books?id=FQHFDwAAQBAJ&pg=PA25&dq=%22Social+equality%22+public+positions&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjgh9fdtcDxAhW1kmoFHXiPChsQ6AEwAHoECAcQAg#v=onepage&q=%22Social%20equality%22%20public%20positions&f=false>
- Brooke, A. (2018). *Just Responsibility: A Human Rights Theory of Global Justice*. Nueva York: Oxford University Press.
<https://books.google.com.pe/books?id=Ae9IDwAAQBAJ&pg=PA248&dq=%22Responsibility%22&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjZxKyU08DxAhWakWoFHaJXBNQQ6AEwA3oECAcQAg#v=onepage&q=%22Responsibility%22&f=false>

- Carhuamaca Celedonio, V. (2018). *Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del gobierno regional Pasco*. Perú: Repositorio de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/313>
- Chumbe Sinuri, Y. C., Rojas Romero, H., & Dnayre Tafur, E. (2020). *Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los trabajadores de la municipalidad distrital de Yaranicocha, en el periodo de abril a mayo del 2019*. Perú: Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4612>
- Dawar, K. (2017). *The Legality of Bailouts and Buy Nationals: International Trade Law in a Crisis*. Bloomsbury Publishing. https://books.google.com.pe/books?id=aQ8vDwAAQBAJ&pg=PT135&dq=definition+of+%22Legality%22+of+a+public+entity&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjHhlf-usDxAhUll2oFHU_3AF4Q6AEwAXoECACQAg#v=onepage&q=definition%20of%20%22Legality%22%20of%20a%20public%20entity&f=false
- DePoy, E., & Gitlin, L. (2015). *Introduction to Research - E-Book: Understanding and Applying Multiple Strategies*. Elsevier Health Sciences. https://books.google.com.pe/books?id=XDETBwAAQBAJ&dq=criteria+for+inclusion+in+the+research+population&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Dunstan Maina, J. N. (2018). *Key Principles of Public Sector Reforms: Commonwealth Case Studies*. Londres: Commonwealth Secretariat. <https://books.google.com.pe/books?id=mlxoDwAAQBAJ&pg=PA79&dq=Honesty+of+public+servants&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi8-YrYscDxAhV0lmoFHasjBxoQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q&f=false>
- Esteban Nieto, N. T. (2018). Tipos de investigación. *Repositorio Institucional USDG*. <http://resultados.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Farazmand, A. (2018). *Handbook of Bureaucracy*. Nueva York: Routledge. https://books.google.com.pe/books?id=eHx_DwAAQBAJ&pg=PT398&dq=%22Public+interest%22+public+positions&hl=es-

419&sa=X&ved=2ahUKEwjD9vmxt8DxAhVAmGoFHSICC9QQ6AEwAnoECA
oQAg#v=onepage&q=%22Public%20interest%22%20public%20positions&f=f
alse

Gallegos Llacta, R. (2016). *La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo, 2016*. Perú: Repositorio de la UNiversidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2506>

García, G. (2020). *La importancia de la ética en la formación del servidor público en el H. Ayuntamiento de Morelia Michoacán. Análisis comparativo con Guanajuato, Guanajuato*. [Tesis de maestría]. México: Repositorio de la UMSNH.

http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/2732

Ghanem, K., & Castelli, P. (2019). Accountability and Moral Competence Promote. *Scholar*. doi:<http://dx.doi.org/10.22543/0733.121.1247>

Güemes, C. (2019). "Wish you were here" trust in public administration in Latin America. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.1590/0034-761220180230x>

Hallunovi, A., Osmani, E., & Bash, E. (2014). Ethics in Public Administration. *Researchgate*. doi:10.21113/iir.v4i1.61

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Kolthoff, E., Huberts, L., & Heuvel, H. (2021). The Ethics of New Public Management: Is Integrity at Stake? *Researchgate*.
https://www.researchgate.net/profile/Emile-Kolthoff/publication/252347164_The_Ethics_of_New_Public_Management_Is_Integrity_at_Stake/links/6082aa318ea909241e1b2a90/The-Ethics-of-New-Public-Management-Is-Integrity-at-Stake.pdf

Leavy, P. (2017). *Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. Guilford Publications.

https://books.google.com.pe/books?id=PRyDDgAAQBAJ&dq=QUANTITATIV E+RESEARCH&hl=es&source=gb_s_navlinks_s

Lizaraso Caparó, F., & Benavidez Zúñiga, A. (2018). *Ética Médica*. *Scielo*.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v18n4/a01v18n4.pdf>

López, E., Cobos, D., Martín, H., Molina, L., & Jaén, A. (2018). *Experiencias pedagógicas e innovación educativa. Aportaciones desde la praxis docente e investigadora*. Octaedro. <http://hdl.handle.net/10433/6411>

Merino, C., & Charter, R. (2010). Modificación Horst al Coeficiente KR - 20 por Dispersión de la Dificultad de los Ítems. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/pdf/284/28420641008.pdf>

Meza Collantes, Y. (2019). *Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del código de ética de la función pública en a la gerencia subregional de Bagua, Amazonas 2019. Chachapoyas, Perú*: Repositorio de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

<http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2049/Meza%20Collantes%20Yeniffer%20Marita%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mohamed, A., Youssef, E., Malika, S., & Hafsa, L. (2016). The Ethical Dimension in the New Public Management: Revisiting the Theory of Accountability, the Case of Public Finances in Morocco. *Core*.

doi:10.19044/esj.2016.v12n31p440

Monge Poma, V. M. (2016). *Nivel de conocimineto del Codigo de Ética y Deontología de los estudiante del posgrado de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima 2015*. Lima, Perú:

Repositorio Institucional UNMSM.

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5514/Monge_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, E. (2019). *Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac*. *Dialnet*.

doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>

- Nedelko, Z., & Brzozowski, M. (2019). *Recent Advances in the Roles of Cultura and Personal Values in Organizational Behavior*. Estados Unidos: IGI Global.
<https://books.google.com.pe/books?id=6q2rDwAAQBAJ&pg=PA217&dq=%22honesty%22+personal+values&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjVvJKe0cDxAhW-k2oFHYMhD9gQ6AEwA3oECAcQAg#v=onepage&q=%22honesty%22%20personal%20values&f=false>
- Noa Tamara, M. (2017). *La ética profesional y su relación con la gestión administrativa en la sede central del gobierno regional de Tacna, 2016. Tacna, Perú*: Repositorio de la Universidad Privada de Tacna.
<http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/264>
- OECD. (2019). *OECD Public Governance Reviews OECD Integrity Review of Argentina Achieving Systemic and Sustained Change: Achieving Systemic and Sustemic Change*. Paris: OECD Publishing.
<https://books.google.com.pe/books?id=yWWQDwAAQBAJ&pg=PA218&dq=%22Honesty%22+public+positions&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjQxKyMs8DxAhWGmWoFHXdNBLEQ6AEwAXoECAYQAg#v=onepage&q=%22Honesty%22%20public%20positions&f=false>
- Pacompia Condori, A. (2019). *Alcances y limitaciones del código de ética en la función pública y su reglamento, como mecanismo de prevención de corrupción de funcionarios. Perú*: Repositorio de la universidad nacional del antiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13112>
- Puiu, S. (2015). *Ethics Management in Public Sector – Background and Tools. Elsevier*.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212567115005663?token=5114E701DF976605F9585980C5F919A97945493673F5C9C3630ECD0E74FED51A8C68D7891E919C20A69D7667F4E79B0E&originRegion=us-east-1&originCreation=20210701022510>
- Ramos Checalla, V. (2018). *Conducta Ética y Actos de corrupción del funcionario público en el Gobierno Regional Moquegua- 2018*. Perú: Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27079/ramos_chv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ripoll Pascual, G. (2019). *Public service motivation and ethics: from theory building to theory testing*. España: Repositorio de la Universitat Autoonoma de Barcelona.

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/667729/grp1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Risalve Mitma, Y., & Taípe Acuña, O. (2018). *La ética pública y la responsabilidad social en el potencial humano en la municipalidad provincial de Huancavelica - Año 2015*. Huancavelica, Perú: Repositorio de la Universidad Nacional de Huancavelica.

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2066/TESIS-ADMINISTRAION-2017-RISALVE%20Y%20TAIPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SEDM. (2020). *What is "Justice"?, From #05.050*. SEDM.

<https://books.google.com.pe/books?id=BMvODwAAQBAJ&pg=PA45&dq=definition+of%22Justice%22+of+a+public+entity&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiN3t76ucDxAhVEnGoFHQOoD1sQ6AEwAHoECAsQAg#v=onepage&q=definition%20of%22Justice%22%20of%20a%20public%20entity&f=false>

Seneca, L. (2020). *Letters from a Stoic (Collins Classics)*. Londres: HarperCollins UK.

<https://books.google.com.pe/books?id=mwbiDwAAQBAJ&pg=PT13&dq=%22sociability%22+in+a+company&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj4tKOZvcDxAhWhlmoFHdg1AdgQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=%22sociability%22%20in%20a%20company&f=false>

Stehlik-Barry, K., & Babinec, A. (2017). *Data Analysis with IBM SPSS Statistics*. Packt Publishing Ltd,. https://books.google.com.pe/books?id=-JIGDwAAQBAJ&dq=SPSS&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Sumnaya Kumasey, A. (2017). *Public Service Ethics, Values and Spirituality in Ghana: Challenges and Opportunities*. Inglaterra: University of Manchester.

https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/157709838/FULL_TEXT.PDF

- Timothy, L. (2017). *Ecclesial Recognition with Hegelian Philosophy, Social Psychology & Continental Political Theory: An Interdisciplinary Proposal*. Boston: BRILL.
<https://books.google.com.pe/books?id=0uEzDwAAQBAJ&pg=PA64&dq=%22Social+recognition%22&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwja3s6G0sDxAhUxIGoFHdCSB9gQ6AEwAXoECAUQAg#v=onepage&q=%22Social%20recognition%22&f=false>
- Uvilla Berrones, R. (2014). La importancia de la etica en la formación de valr público. *Scielo*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ep/n32/n32a4.pdf>
- Varas, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. *Scielo*. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n73/1405-1435-conver-24-73-00141-en.pdf>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>
- Veselinova, E., & Samonikov, M. G. (2017). *Bulding Brand Equity and Consumer Trust Through Radiacl Transparency Practices*. Estados Unidos: IGI Global.
<https://books.google.com.pe/books?id=P4wtDwAAQBAJ&pg=PA15&dq=%22Transparency+%22+in+a+company&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi7iOGq1sDxAhWik2oFHV3eCc4Q6AEwAXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexos 01: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Escala de Medición	Niveles y Rangos	
Nivel del conocimiento de código de ética	Es la información o conocimiento que tiene un individuo sobre el código de ética, el cual les permita reconocer de manera óptima los valores, personales, como profesional, etc (Monge Poma, 2016).	El nivel de conocimiento de código de ética esta dimensionada por valores personales, valores sociales y valores institucionales, así mismo también son medidas por los indicadores que se presentan en ellas	Valores personales	Honestidad	1 - 10	opción múltiple con valoración de 1 (uno) por cada respuesta correcta	Bajo (0-4) Medio (5-8) Alto (9-11)	
				Responsabilidad				
				Integridad				
				Honradez				
			Valores sociales	Pro sociabilidad	11 - 16		BAJO (0-7) MEDIO (7-14) ALTO (14-20)	Bajo (0-1) Medio (2-3) Alto (4-5)
				Justicia				
				Igualdad social				
				Interés Publico				
			Valores institucionales	Reconocimiento social	17 - 20			Bajo (0-1) Medio (2-3) Alto (4-5)
				Transparencia				
Legalidad								

Anexos 02: Matriz de consistencia

TÍTULO: EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA 2021							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética de los servidores públicos en una entidad pública, 2021?	Identificar el nivel de conocimiento del código de ética de los servidores públicos en una entidad pública, 2021	Los servidores públicos tienen un nivel alto de conocimiento del código de ética en una entidad pública, 2021	VARIABLE: NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	NIVELES	
			Valores personales	Honestidad	1,2,3,4,5,6,7,8,9 ,10	Bajo Medio Alto	
				Responsabilidad			
				Integridad			
Honradez							
PROBLEMAS SECUNDARIOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Valores sociales	Pro sociabilidad	11,12,13,14,15 y 16		Bajo Medio Alto
¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores personales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021?	Identificar el nivel de conocimiento del código de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores personales de los servidores públicos de una entidad pública.2021	Los servidores públicos tienen un nivel medio de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores personales en una entidad pública, 2021		Justicia			
				Igualdad social			
¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores sociales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021?	Identificar el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores sociales de los servidores públicos de una entidad pública.2021		Valores institucionales	Interés Publico	17,18,19 y 20	Bajo Medio Alto	
				Reconocimiento social			

¿Cuál es el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores institucionales de los servidores públicos de una entidad pública, 2021?	Identificar el nivel de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores institucionales de los servidores públicos de una entidad pública.2021	Los servidores públicos tienen un nivel alto de conocimiento del código de ética en cuanto a los valores institucionales en una entidad pública, 2021		Transparencia		
				Legalidad		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL	
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptivo simple		La población y muestra presentan la misma cifra, de 28 colaboradores que ejecutan funciones y cargos de servidores públicos de una entidad del sector saneamiento, ubicado en el distrito de San Isidro.		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Estadística Descriptiva: tabla de frecuencias Estadística Inferencial:	

Anexos 03: Encuesta

El nivel de conocimiento del código de ética de los servidores públicos en una entidad pública, Lima – 2021.

El siguiente cuestionario ha sido diseñado para la presente investigación, con la finalidad de conocer el nivel de conocimiento del código de ética de los servidores en una entidad pública, Lima – 2021., para así orientar futuras medidas.

Por favor, responda las siguientes preguntas, los datos de la encuesta son anónimos. Tanto su contenido como los resultados serán tratados con la máxima confidencialidad.

Marque la letra que contiene la respuesta correcta con un círculo.

AREA DE TRABAJO: ----- **CARGO:** -----

TIEMPO DE SERVICIO. ----- **EDAD:** -----

SEXO: -----

1. Puede señalar en el código de ética ¿Cuáles son los valores institucionales del código de ética?
 - a) Todas las anteriores
 - b) Responsabilidad
 - c) Honestidad
 - d) Puntualidad
 - e) Respeto

2. La honestidad es un valor inherente a la conducta humana que se identifica:
 - a) Por ser siempre sincero
 - b) Por no decir la verdad

- c) Por manejar la información ajustada a sus intereses
 - d) Cumplir con sus compromisos
 - e) a y d
3. ¿Qué es lo que devuelve a una persona a ser tratada con respeto en el trabajo?
- a) Todas la anteriores
 - b) Respeto
 - c) Compromiso
 - d) Lealtad
 - e) Ninguna de las anteriores
4. ¿A qué se conoce como responsabilidad laboral, en el código de ética?
- a) Es el cumplimiento de deberes laborales asociados a actividades profesionales
 - b) Es el cumplimiento de actividades sociales
 - c) Es el cumplimiento de actividades artísticas
 - d) Es el cumplimiento de actividades culturales
 - e) Es el cumplimiento de actividades laborales
5. ¿Es la puntualidad laboral, un valor en la disciplina de los trabajadores, según el código de ética?
- a) Es el cumplimiento oportuno de los compromisos laborales en tiempos y trabajos.
 - b) Es el cumplimiento no oportuno de los compromisos laborales en tiempos
 - c) Es el cumplimiento no oportuno de labores en tiempos y trabajos
 - d) Es el cumplimiento no oportuno de los compromisos sociales
 - e) Es el cumplimiento no oportuno de los compromisos familiares
6. Es el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad
- a) Ética
 - b) Normas
 - c) Comunicación

- d) Social
- e) Responsabilidad

7. Según su criterio ¿Para qué sirve la ética?

- a) Para mejorarse uno mismo
- b) Para relacionarse mejor
- c) Para tener responsabilidad sobre los demás
- d) Para comunicarme mejor
- e) Para ir a fiestas COVID – 19

8. ¿Qué es la moral?

- a) Conjunto de comportamientos y normas consideradas válidas.
- b) Ser corrupto
- c) Sin moral
- d) No tener normas
- e) Ser injusto

9. ¿Qué características debería tener un directivo honrado?

- a) Guiarse por los valores morales
- b) Respeto de las normas
- c) a y b son correctas
- d) a solo es correcta
- e) b solo es correcta

10. ¿Cuándo consideramos que la honradez es importante en la vida de un servidor público?

- a) Cuando es transparente
- b) Cuando es amigable
- c) Cuando es servicial
- d) Cuando es disciplinado
- e) Cuando es razonable

11. ¿Cuándo se considera que el valor social es importante para su institución?

- a) Cuando está al servicio del ciudadano
- b) Cuando está al servicio de los trabajadores
- c) Cuando está al servicio de los Directivos
- d) Cuando está al servicio del ministro de turno
- e) Cuando está al servicio del presidente

12. ¿Cuándo decimos que el código de ética es un valor social?

- a) Cuando está comprometida con el bienestar de su comunidad
- b) Cuando no está comprometida con el bienestar de su comunidad
- c) Cuando está comprometida con el club deportivo de su comunidad
- d) Cuando no está comprometida con el club deportivo de su comunidad
- e) Cuando está comprometida con el bienestar del sindicato

13. ¿Cómo definiría usted la justicia?

- a) Dando a cada uno lo que le corresponde
- b) Transparencia
- c) Responsabilidad
- d) Lealtad
- e) Injusticia

14. ¿A qué se conoce como igualdad de oportunidades, con responsabilidad social en el código de ética?

- a) Cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social
- b) Cuando no todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social
- c) Cuando algunas personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social
- d) Cuando todas las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social

- e) Cuando todos los hombres tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social

15. Los principios filosóficos, religiosos y políticos son:

- a) Principios morales
- b) Principios éticos
- c) Principios deportivos
- d) Principios disciplinarios
- e) Principios familiares

16. ¿Porque considera que el interés público prima sobre el interés personal en su institución?

- a) Buscan el bien común
- b) No buscan el bien común
- c) No importa el ciudadano
- d) Busco mi bienestar personal
- e) No les interesa la sociedad

17. ¿Cuándo decimos que la institución es reconocida socialmente por la comunidad?

- a) Cuando busca la excelencia en el servicio y es consciente de rol en la sociedad
- b) Cuando tiene sindicatos activos
- c) Cuando No busca la excelencia y es no consciente de rol en la sociedad
- d) Cuando los trabajadores hacen siempre huelgas
- e) Cuando no le importa dar un buen servicio

18. ¿Cómo se considera una conducta transparente en la toma de decisiones de los directivos?

- a) Cuando es sincera, responsable y asume las consecuencias de sus actos
- b) Cuando es responsable

- c) Cuando es sincera
- d) Cuando asume las consecuencias de sus actos
- e) Cuando no es sincera, responsable y asume las consecuencias de sus actos

19. Según el código de ética, ¿Cuándo deben los servidores brindar información a los administrados?

- a) A su solicitud, siempre y cuando no sea información que afecte la intimidad personal y las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley
- b) A su solicitud, siempre y cuando sea información que afecte la intimidad personal y las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley
- c) A su solicitud, siempre y cuando sea información que afecte las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley
- d) A su solicitud todo tipo de información
- e) A su solicitud se niega todo tipo de información

20. ¿Cuándo decimos que el principio de legalidad prima en los servidores públicos de su entidad, de acuerdo con el código de ética?

- a) Cuando toda su actuación se realiza de acuerdo con las leyes
- b) Cuando toda su actuación no se realiza de acuerdo con las leyes
- c) Cuando toda su actuación se realiza de acuerdo con su voluntad
- d) Cuando toda su actuación se realiza de acuerdo con su jefe
- e) Cuando toda su actuación se realiza de acuerdo con el sindicato

Anexo 04: Instrumento de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA 2021								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Valores Personales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puede señalar en el código de ética ¿Cuáles son los valores institucionales del código de ética?	x		x		x		
2	La honestidad es un valor inherente a la conducta humana que se identifica	x		x		x		
3	¿Qué es lo que devuelve a una persona a ser tratada con respeto en el trabajo?	x		x		x		
4	¿A qué se conoce como responsabilidad laboral, en el código de ética?	x		x		x		
5	¿Es la puntualidad laboral, un valor en la disciplina de los trabajadores, según el código de ética?	x		x		x		
6	Es el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad	x		x		x		
7	Según su criterio ¿Para qué sirve la ética?	x		x		x		
8	¿Qué es la moral?	x		x		x		
9	¿Qué características debería tener un directivo honrado?	x		x		x		
10	¿Cuándo consideramos que la honradez es importante en la vida de un servidor público?	x		x		x		
Valores sociales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Cuándo se considera que el valor social es importante para su institución?	x		x		x		
12	¿Cuándo decimos que el código de ética es un valor social?	x		x		x		
13	¿Cómo definiría usted la justicia?	x		x		x		
14	¿A qué se conoce como igualdad de oportunidades, con responsabilidad social en el código de ética?	x		x		x		
15	Los principios filosóficos, religiosos y políticos son	x		x		x		
16	¿Porque considera que el interés público prima sobre el interés personal en su institución?	x		x		x		

Valores institucionales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Cuándo decimos que la institución es reconocida socialmente por la comunidad?	x		x		x		
18	¿Cómo se considera una conducta transparente en la toma de decisiones de los directivos?	x		x		x		
19	Según el código de ética, ¿Cuándo deben los servidores brindar información a los administrados?	x		x		x		
20	¿Cuándo decimos que el principio de legalidad prima en los servidores públicos de su entidad, de acuerdo con el código de ética?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Noemi Julca Vera

DNI: 18837377

Lima, 22 de mayo del 2021

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Noemi Julca Vera

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Instrumento de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA 2021								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Valores Personales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puede señalar en el código de ética ¿Cuáles son los valores institucionales del código de ética?	x		x		x		
2	La honestidad es un valor inherente a la conducta humana que se identifica	x		x		x		
3	¿Qué es lo que devuelve a una persona a ser tratada con respeto en el trabajo?	x		x		x		
4	¿A qué se conoce como responsabilidad laboral, en el código de ética?	x		x		x		
5	¿Es la puntualidad laboral, un valor en la disciplina de los trabajadores, según el código de ética?	x		x		x		
6	Es el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad	x		x		x		
7	Según su criterio ¿Para qué sirve la ética?	x		x		x		
8	¿Qué es la moral?	x		x		x		
9	¿Qué características debería tener un directivo honrado?	x		x		x		
10	¿Cuándo consideramos que la honradez es importante en la vida de un servidor público?	x		x		x		
Valores sociales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Cuándo se considera que el valor social es importante para su institución?	x		x		x		
12	¿Cuándo decimos que el código de ética es un valor social?	x		x		x		
13	¿Cómo definiría usted la justicia?	x		x		x		
14	¿A qué se conoce como igualdad de oportunidades, con responsabilidad social en el código de ética?	x		x		x		
15	Los principios filosóficos, religiosos y políticos son	x		x		x		
16	¿Porque considera que el interés público prima sobre el interés personal en su institución?	x		x		x		

Valores institucionales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Cuándo decimos que la institución es reconocida socialmente por la comunidad?	x		x		x		
18	¿Cómo se considera una conducta transparente en la toma de decisiones de los directivos?	x		x		x		
19	Según el código de ética, ¿Cuándo deben los servidores brindar información a los administrados?	x		x		x		
20	¿Cuándo decimos que el principio de legalidad prima en los servidores públicos de su entidad, de acuerdo con el código de ética?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Lima, 22 de mayo del 2021

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Raúl Delgado Arenas
Jefe de la UPG – Campus SJL

Instrumento de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA 2021								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
Valores Personales		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Puede señalar en el código de ética ¿Cuáles son los valores institucionales del código de ética?	x		x		x		
2	La honestidad es un valor inherente a la conducta humana que se identifica	x		x		x		
3	¿Qué es lo que devuelve a una persona a ser tratada con respeto en el trabajo?	x		x		x		
4	¿A qué se conoce como responsabilidad laboral, en el código de ética?	x		x		x		
5	¿Es la puntualidad laboral, un valor en la disciplina de los trabajadores, según el código de ética?	x		x		x		
6	Es el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad	x		x		x		
7	Según su criterio ¿Para qué sirve la ética?	x		x		x		
8	¿Qué es la moral?	x		x		x		
9	¿Qué características debería tener un directivo honrado?	x		x		x		
10	¿Cuándo consideramos que la honradez es importante en la vida de un servidor público?	x		x		x		
Valores sociales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	¿Cuándo se considera que el valor social es importante para su institución?	x		x		x		
12	¿Cuándo decimos que el código de ética es un valor social?	x		x		x		
13	¿Cómo definiría usted la justicia?	x		x		x		
14	¿A qué se conoce como igualdad de oportunidades, con responsabilidad social en el código de ética?	x		x		x		
15	Los principios filosóficos, religiosos y políticos son	x		x		x		
16	¿Porque considera que el interés público prima sobre el interés personal en su institución?	x		x		x		

Valores institucionales		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
17	¿Cuándo decimos que la institución es reconocida socialmente por la comunidad?	x		x		x		
18	¿Cómo se considera una conducta transparente en la toma de decisiones de los directivos?	x		x		x		
19	Según el código de ética, ¿Cuándo deben los servidores brindar información a los administrados?	x		x		x		
20	¿Cuándo decimos que el principio de legalidad prima en los servidores públicos de su entidad, de acuerdo con el código de ética?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg Candia Menor Marco Antonio

DNI: 10050551

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de mayo del 2021



Marco Candia Menor

Anexo 05: Datos y Alfa de Cronbach

		PREGUNTAS Y RESPUESTAS																					
		Conocimiento de Ética																					
		Valores Personales										Valores Sociales					Valores Institucionales						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA	RANGO
E1		0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	ALTO
E2		0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	ALTO
E3		0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	15	ALTO
E4		0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	ALTO
E5		0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	15	ALTO
E6		0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	17	ALTO
E7		0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	16	ALTO
E8		0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	16	ALTO
E9		0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15	ALTO
E10		1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	18	ALTO
E11		1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	16	ALTO
E12		1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	15	ALTO
E13		1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	17	ALTO
E14		1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	17	ALTO
E15		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	19	ALTO
E16		0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	ALTO
E17		0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	ALTO
E18		0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	ALTO
E19		0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	15	ALTO
E20		0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	13	MEDIO
E21		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	10	MEDIO
E22		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	10	MEDIO
E23		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	9	MEDIO
E24		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	9	MEDIO
E25		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	9	MEDIO
E26		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	9	MEDIO
E27		0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	9	MEDIO
E28		0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	10	MEDIO
Sumatoria		6	18	11	7	28	16	8	28	18	28	17	28	17	28	11	28	28	28	16	28		
Varianzas		0.168	0.23	0.24	0.19	0	0.24	0.2	0	0.23	0	0.24	0	0.24	0	0.24	0	0	0	0.24	0		
sumatoria de varianzas		2.463010204																					
Varianza de la suma		10.50382653																					
Alfa de cronbach		0.81																					
Numero de ítems		20																					
Sumatoria de la varianza		2.46																					
Varianza total del instrumento		10.5																					

Anexo 06: Carta de Acreditación a la Entidad



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 24 de mayo del 2021

N°Carta P.105 – 2021 EPG – UCV LE

SEÑOR

Ing. Rubén Enzian Sansuy

Director de Operaciones

Organismo Técnico de Administración de los Servicios de Saneamiento

OTASS. -

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SAL Y ROSAS GONZÁLES LUZ VICTORIA**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SAL Y ROSAS GONZÁLES LUZ VICTORIA**, identificado(a) con DNI N° 07242629 y código de matrícula N° 7000813668; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LOS SERVIDORES EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA-2021"

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Cc. Interesado,
Administrativo (DFHO)

Anexo 07: Carta de Autorización por la Entidad



PERÚ

Ministerio
de Vivienda, Construcción
y Saneamiento

Dirección de Operaciones



Firmado digitalmente por
BARREDA DOMINGUEZ Hector
Vladimir F.AU 205654233/2
hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2021/06/21
11:53:23-0500

Lima, 21 de junio de 2021

CARTA N° 000009-2021-OTASS-DO

Señora:

SAL Y ROSAS GONZALES LUZ VICTORIA

luzsyr@yahoo.es

CALLE REYNOLDS 114, DPTO. 301, LIMA-LIMA-SAN BORJA

Presente. -

Asunto: Sobre autorización para obtener información para desarrollar trabajo de investigación - Dirección de Operaciones.

Referencia

- a) N° Carta P.105 – 2021 EPG – UCV LE
- b) MEMORANDO N°00294-2021-GG
- c) Informe N°00382-2021-OTASS-URH
- d) Expediente (2021-0008844)

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla y a la vez en atención a su comunicación aludida en la referencia a), autorización de acceso para obtener información mediante la aplicación de entrevistas y/o encuestas a los funcionarios de la Dirección de Operaciones sobre su trabajo de investigación "EL NIVEL DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA EN LOS SERVIDORES EN UNA ENTIDAD PÚBLICA, LIMA-2021".

Se hace de su conocimiento que su solicitud ha sido autorizada mediante documento de la referencia b), motivo el por el cual podrá usted coordinar con la debida anticipación las entrevistas que requiera.

Para las coordinaciones que dieran a lugar, agradeceré realizarlas con la Lic. Rosa Valencia Aguirre (rosa.valencia@otass.gob.pe) Celular 940371718.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

HECTOR VLADIMIR BARREDA DOMINGUEZ

DIRECTOR DE OPERACIONES(e)

Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento

HBD/rvaC.C.:

Adj.:



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Calle Germán Schreiber N° 210
Oficina 101 San Isidro – Lima.
(511) 500-2090
www.gob.pe/otass

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en OTASS, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://e-gesdoc.otass.gob.pe/VerificaDocumento/faces/inicio/detalle.xhtml> e ingresando la siguiente clave: T5HHSKG



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo **SAL Y ROSAS GONZALES, LUZ VICTORIA**, egresada de la Escuela de posgrado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede San Juan de Lurigancho), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: **“El nivel de conocimiento del Código de Ética en los servidores en una entidad pública, Lima 2021”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, setiembre 2021.

SAL Y ROSAS GONZALES, LUZ VICTORIA	
DNI: 07242629	Firma
ORCID: 0000-0002-4503-3987	